

# les conséquences démesurées de la COVID-19 sur les femmes



les femmes qui transforment le  
monde du travail.



Alors que le monde entier est aux prises avec la COVID-19 et que de nombreuses incertitudes subsistent pour le moment, la crise actuelle a néanmoins permis de mettre en lumière une situation déjà problématique, celle de l'inégalité des genres. En effet, il est rapidement devenu évident que la pandémie renforçait les inégalités entre les hommes et les femmes dans différents secteurs, augmentant ainsi la pression qui pèse sur ces dernières et l'inquiétude associée.

Avec notre engagement à promouvoir la place des femmes dans le milieu professionnel, notamment au travers de notre programme Les femmes qui transforment le monde du travail, il nous semblait important de dresser un portrait de la situation actuelle, réfléchir à des pistes de solution pouvant soulager la pression que les femmes subissent en ce moment et discuter des approches que les entreprises peuvent utiliser pour prioriser la diversité et l'inclusion face à la COVID-19.

## un taux de chômage plus élevé chez les femmes pendant la pandémie

On observe généralement plus de congédiements ou de mises à pieds temporaires de femmes dans un contexte de pandémie, contrairement à ce qui se passe lors de crises économiques traditionnelles. En effet, les secteurs les plus touchés durant la pandémie (restauration, commerce de détail et travail social) sont traditionnellement à prédominance féminine. Au Canada, 20 % des femmes ont perdu leur emploi contre 13 % des hommes depuis le début de la crise de la COVID-19. Selon Statistique Canada, parmi les 25-54 ans, le taux de perte d'emploi des femmes (5 %) est deux fois plus élevé que celui des hommes.

Plusieurs facteurs expliquent cette situation :

Tout d'abord, il est important de rappeler que [les femmes occupent seulement 31 % des postes de haute direction en Amérique du Nord](#). Par conséquent, elles sont nombreuses à occuper des postes moins haut placés qui risquent davantage d'être supprimés en période d'instabilité, puisque malheureusement considérés à tort comme non essentiels au bon fonctionnement des entreprises.

De plus, certaines professions avec une forte représentation féminine sont particulièrement touchées par la crise, telles que les agentes de bord, les cuisinières, les serveuses et les préposées à l'entretien dans le secteur des voyages et de l'hôtellerie.

Les femmes occupent également plus d'emplois précaires, comme ceux à temps partiel, qui sont facilement abolis en période de crise comme celle que nous traversons.

Enfin, les postes occupés par les hommes leur permettent plus de travailler à distance, alors que les emplois des femmes offrent généralement moins de flexibilité à cet égard. En effet, les femmes occupent des emplois traditionnellement plus orientés vers les services.

---

## les femmes indispensables dans les services de 1<sup>re</sup> ligne

Selon Statistique Canada, les femmes représentent la grande majorité des travailleurs du secteur de la santé et des services sociaux (82,4 % en 2015). De plus, 92,2 % du personnel infirmier canadien est féminin. Les femmes se retrouvent ainsi non seulement en première ligne pour lutter contre la COVID-19, mais également plus à risque de contracter elles-mêmes le virus et de contaminer leurs proches.

D'autres professions des services essentiels sont également majoritairement composées de femmes, comme les employées dans les épiceries. Ce sont des métiers traditionnellement non reconnus par la population et rémunérés en dessous du coût de la vie. Par conséquent, les emplois occupés par les femmes les mettent en danger, pour un salaire inférieur à celui de leurs homologues masculins.

## combinaison du travail et des tâches domestiques

La pandémie a obligé les entreprises à s'adapter au télétravail et les femmes ont désormais la possibilité de travailler de la maison à grande échelle. Mais ce qui devrait être un avantage se révèle être un fardeau de plus pour elles. En effet, [comme nous le mentionnons dans notre livre blanc sur les préjugés inconscients](#), les femmes sont encore les principales responsables des tâches domestiques même si elles sont de plus en plus nombreuses à travailler. Les fermetures des écoles et des garderies canadiennes pour une durée indéterminée les affectent donc particulièrement. Et jongler entre le travail et les enfants se révèle être un véritable casse-tête pour ces femmes.

Au stress de la pandémie actuelle s'ajoute donc une charge mentale encore plus lourde, sachant que les femmes prodiguent déjà 2,6 fois plus de soins non rémunérés et de travaux domestiques que leurs partenaires hétérosexuels.

La situation se révèle encore plus problématique pour les mères célibataires qui ne peuvent compter sur un conjoint pour prendre la relève.

Enfin, les femmes enceintes licenciées pendant la pandémie subissent également le contrecoup néfaste de la pandémie, car [leurs prestations de congé maternité pourraient diminuer](#) en fonction de la date à laquelle elles ont perdu leur emploi.

---

## conséquences à long terme pour les entreprises

Puisqu'un plus grand nombre de femmes perdent leur emploi pendant la crise de la COVID-19, une diminution de la diversité des genres dans les entreprises est à redouter. Nous nous dirigeons vers la création d'une nouvelle réalité, dans laquelle les organisations ont un rôle à jouer pour faciliter la sécurité des emplois féminins. Les entreprises auraient avantage à considérer dès maintenant les impacts de la pandémie sur les femmes afin de s'assurer que ceux-ci mèneront à des changements positifs sur le long terme. Des actions concrètes dans ce sens leur permettraient de renforcer leur organisation à différents niveaux :

- la santé financière
- la fidélisation des clients
- la rétention du personnel
- l'engagement des employés
- la santé et la sécurité au travail
- la capacité d'innovation

## comment donner la priorité à la diversité et l'inclusion face à la COVID-19

- Analyser la composition de sa main d'œuvre lorsqu'il est temps de décider d'un congédiement.
- Proposer des solutions alternatives aux congédiements massifs et aux mises à pied, comme la réduction de la semaine de travail de tous les employés.
- Mettre en place des mesures permettant de faciliter au mieux la conciliation travail et vie familiale dans le contexte actuel, [comme proposer des heures de travail flexibles](#).
- Reconnaître à sa juste valeur l'apport des femmes dans cette situation sans précédent, incluant les métiers essentiels comme ceux de la santé, mais également ceux moins bien considérés.
- Accorder une attention particulière à l'embauche des femmes lorsque la crise sera passée et que le marché du travail reprendra.
- [Mettre en place des processus de recrutement inclusifs, comme en faisant une présélection des CV à l'aveugle](#).
- Veiller à ce que [le retour au travail s'effectue en toute sécurité](#), en particulier pour les employés vulnérables tels que les femmes enceintes, les nouvelles mamans et les travailleurs à faible revenu.

La main d'œuvre pourrait fortement changer avec cette nouvelle réalité. C'est donc l'occasion pour les entreprises de revoir leurs politiques et procédures en vue d'une inclusion des femmes à part entière.

---

## références

[Combattre les préjugés inconscients pour promouvoir le leadership féminin, Randstad Canada, 2020](#)

<https://canadianwomen.org/blog/the-difficult-economic-side-effects-of-covid-19-for-women/>

<https://canadianwomen.org/blog/lettre-covid-19/>

[https://www.weforum.org/agenda/2020/03/the-coronavirus-fallout-may-be-worse-for-women-than-men-heres-why/?fbclid=IwAROKVWu8ErOzuh\\_LXHL8-xyXUct6Mwp4C1PZZZ9bx\\_sGVIWU9-VR8j1c-k](https://www.weforum.org/agenda/2020/03/the-coronavirus-fallout-may-be-worse-for-women-than-men-heres-why/?fbclid=IwAROKVWu8ErOzuh_LXHL8-xyXUct6Mwp4C1PZZZ9bx_sGVIWU9-VR8j1c-k)

<https://www.catalyst.org/2020/03/26/coronavirus-layoffs-could-erase-many-of-womens-workplace-gains/>

<https://hbr.org/2016/07/how-neutral-layoffs-disproportionately-affect-women-and-minorities>

[canadianwomen.org/blog/womens-worry-work-in-the-covid-19-pandemic/](https://canadianwomen.org/blog/womens-worry-work-in-the-covid-19-pandemic/)

<https://canadianwomen.org/fr/blog/impacts-genres-du-coronavirus/?fbclid=IwAR0eRdaGpwklutjugKXywOOaLHXwHslRRyCcn13Hlmy8ujpgv8yIPqizFgo>

<https://www.lapresse.ca/covid-19/202004/10/01-5268867-covid-19-un-impact-disproportionne-sur-les-femmes.php>

<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1699621/banque-canada-nomination-femme-egalite>

<https://www.ledevoir.com/societe/sante/578553/au-dela-du-don-de-soi>

<https://ipolitics.ca/2020/04/09/youth-women-precarious-workers-bear-brunt-of-covid-19-job-losses-statisticscanada-finds/>

<https://www.nationalobserver.com/2020/04/10/news/covid-19-has-greater-impact-women-advocates-say>

<https://business.financialpost.com/news/economy/think-canadas-job-market-is-bad-you-aint-seen-nothing-yet>



## à propos du programme

Le programme Les femmes qui transforment le monde du travail vise à instaurer un dialogue continu sur la façon dont nous pouvons renforcer l'autonomie des femmes, promouvoir leurs habiletés uniques et leurs contributions novatrices dans les milieux de travail d'aujourd'hui.

Au moyen d'une enquête nationale, d'une série de balados, de groupes de réflexion et de livres blancs axés sur la recherche de pistes de solutions porteuses, nous examinons les défis qu'amène un monde du travail toujours plus exigeant, en constante évolution et axé sur la technologie, et nous réfléchissons aux occasions que les femmes peuvent saisir pour réinventer et transformer le milieu de travail à partir de leur propre perspective unique, créative et collaborative.

Pour plus de contenu sur les femmes dans le monde du travail, visitez : [randstad.ca/femmes](https://randstad.ca/femmes)

## à propos de randstad

Randstad est le leader mondial dans l'industrie des services RH. Nous aidons les gens et les organisations à réaliser leur plein potentiel en combinant la puissance de la technologie d'aujourd'hui et notre passion pour les gens. C'est notre vision. L'humain en tête.